

## Perspektiven einer Politik der Gleichstellung von Frauen und Männern

Hausen, Karin; Krell, Gertraude

Veröffentlichungsversion / Published Version  
Sammelwerksbeitrag / collection article

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:  
Rainer Hampp Verlag

### Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Hausen, K., & Krell, G. (1993). Perspektiven einer Politik der Gleichstellung von Frauen und Männern. In Karin Hausen ; Gertraude Krell (Hrsg.), *Frauenerwerbsarbeit : Forschungen zu Geschichte und Gegenwart* (S. 9-24). München: Hampp. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-409950>

### Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

### Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

## Perspektiven einer Politik der Gleichstellung von Frauen und Männern

*Karin Hausen und Gertraude Krell*

### - I -

Die in Wissenschaft und Politik vorherrschende Sicht auf erwerbstätige Frauen läßt sich mit den Begriffen "Defizitforschung" und "Entwicklungshilfe" charakterisieren. Gemessen am Mann erscheinen berufstätige Frauen als Arbeitskräfte zweiter Klasse, Mängelwesen bzw. Mitglieder einer Problemgruppe<sup>1</sup>. Maßnahmen gezielter Frauenförderung wie Quotierung etc. werden dementsprechend als Entwicklungshilfe angesehen. Als entwicklungsbedürftig gelten dabei nicht Organisationen, Arbeitsbedingungen oder (zumeist männliche) Führungskräfte wegen der von ihnen ausgehenden unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierungen, sondern die diesen Diskriminierungen ausgesetzten Frauen.

In dieser Hinsicht gleicht der Blick auf Frauen dem von West nach Ost. Dies sei beispielhaft an der Betriebswirtschaftslehre für den Schwerpunkt "Personal" erläutert. Die in der DDR entwickelte Theorie und Praxis wird an den Standards westlicher Industrieländer gemessen, und wegen dieser Elle erscheinen die beobachteten Abweichungen zwangsläufig als Defizite. Ausgehend von einer solchen Analyse können westliche Managementkonzepte relativ umstandslos als Entwicklungshilfe propagiert und östlichen Verhältnissen aufgepfropft werden. Die Frage, ob es im Osten etwas gab bzw. gibt, von dem der Westen lernen könnte, wird von westlicher Seite nur selten gestellt. Von östlicher Seite wiederum werden Konzepte und Gestaltungsempfehlungen der West-Personalpolitik häufig übernommen, ohne sie kritisch zu überprüfen.

Bei dem derzeit herrschenden Anpassungsdruck ist dieses Verhalten nicht verwunderlich, aber dennoch bedauerlich. Denn sowohl der nicht-besser-

---

1 Vgl. dazu z.B. die Beiträge, insbesondere im Teil "Wie männlich ist die Personalpolitik", bei Krell/Osterloh (1992).

wisserische Blick von West nach Ost als auch der kritische Blick von Ost nach West wären förderlich für die Lösung der nun gemeinsamen Probleme. Das wird insbesondere dort deutlich, wo es um den Anspruch von Frauen auf berufliche Gleichstellung geht. Hier kommt es um der zukünftigen Entwicklungen willen darauf an, die bisherigen Defizite, Hindernisse und Entwicklungsmöglichkeiten vergleichend zu untersuchen.

Gewiß, Vergleiche der Lebens- und Arbeitsbedingungen in Ost und West geraten leicht zum Lamento-Wettstreit, wer denn schlechter dran (gewesen) sei. Das hat Wolf Biermann in seiner Geschichte von den Ost- und West-Linken vortrefflich kolportiert. Und Grund zum Lamento gab und gibt es für Frauen zweifellos in ganz besonderem Maße. Trotz dieser Gefahr ist der Vergleich der Arbeits- und Lebensbedingungen von Frauen in beiden deutschen Staaten eine dringliche Aufgabe.

In der DDR wurde auf andere Weise und sehr viel offensiver als in der BRD mit der beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern experimentiert. Die Erfahrungen, die dabei mit förderlichen oder hinderlichen Rahmenbedingungen sowie gewollten und ungewollten Konsequenzen gemacht wurden, und das darüber akkumulierte Wissen drohen heute von der Wucht des sogenannten Transformationsprozesses - und dessen gerade für Frauen gravierenden Konsequenzen (vgl. Jasper in diesem Band) - verschüttet zu werden. (Personal-)Forscherinnen und Forscher aus dem Westen wissen üblicherweise sehr viel mehr über die USA oder Japan als über die DDR. Forscherinnen und Forscher aus dem Osten, sofern sie überhaupt noch eine Chance zu weiterer wissenschaftlicher Arbeit haben, laufen nicht selten Gefahr, ihre eigene Vergangenheit zu verleugnen.

Die Frauenforschung, die sich erklärtermaßen die Überwindung jeglicher Diskriminierung aufgrund der Zugehörigkeit zum weiblichen Geschlecht zur Aufgabe gemacht hat, und die einer nicht-hierarchisch bewerteten Geschlechterdifferenz gesellschaftliche Akzeptanz verschaffen will, muß diesem Verschüttungsprozeß entgegenwirken. Daß Frauen die Verliererinnen der "Wende" und der Vereinigung Deutschlands sind - eine Feststellung, die derzeit auf dem besten Wege ist, zum geflügelten Wort zu werden - kann nicht einfach hingenommen werden. Um der genannten Ziele willen ist es notwendig, daß Frauen aus Ost und West in gemeinsamer Anstrengung die getrennten Wege der Frauenpolitik in der DDR und der BRD hi-

historisch und systematisch vergleichend erforschen, und zwar ohne sich vom "Sieg" oder der "Niederlage" des jeweiligen Systems blenden zu lassen.

- II -

Wenn dies Vorhaben verwirklicht werden soll, ist es lohnend, mit der Analyse der Arbeits- und Lebensbedingungen von Frauen nicht erst zum Zeitpunkt der Entstehung der beiden deutschen Staaten zu beginnen. Nur wenn der Blick noch weiter zurück gerichtet wird, tritt deutlicher zutage, in welchem Maße die Erwerbsverhältnisse Teil der umfassenderen, durch ein außerordentliches strukturelles Beharrungsvermögen gekennzeichneten, Geschlechterverhältnisse sind.

Bekanntlich war jahrhundertlang das Bestreben wirksam, Arbeiten und Zuständigkeiten möglichst konsequent zwischen den Geschlechtern aufzuteilen und die jeweiligen Tätigkeiten, Leistungen und Kompetenzen stets hierarchisch zugunsten des männlichen Geschlechts zu bewerten. Noch in der frühneuzeitlichen Ständegesellschaft hatte allerdings die - als gottgewollt legitimierte - Geschlechterordnung für die Angehörigen der verschiedenen Stände höchst unterschiedliche Auswirkungen. Im Adel waren die Verhältnisse anders als bei den Bürgern oder Bauern, und deren geschlechtstypisch ausdifferenzierten Arbeits- und Lebensordnungen unterschieden sich wiederum beträchtlich von den nivellierend wirkenden Lebensbedingungen der Mehrheit aller Menschen, die in extremer Armut lebten (vgl. dazu z.B. Martin/Zöpffel 1989; Wunderer 1992).

Erst mit der Herausbildung der bürgerlich-kapitalistischen Gesellschaft wurde seit dem späten 18. Jahrhundert eine Geschlechterordnung sozial verallgemeinert. Mehr noch: Sie wurde zur natürlichen Ordnung erklärt und gegen jede auf Veränderung drängende Entwicklungsdynamik verteidigt. Dabei erlangte die dem weiblichen Geschlecht zugewiesene primäre Zuständigkeit für die Haus- und Familienarbeit in dem Maße ein größeres Gewicht, wie die außerhäusliche Erwerbstätigkeit zur Regel wurde - und als primäre Zuständigkeit des männlichen Geschlechts normiert wurde. Im Zuge dieses Prozesses wurde dem männlichen Erwerbsarbeiter der Status des Familiernährers zugeschrieben, die der Frau zugewiesene Haus- und Familienarbeit wurde zum "natürlichen Beruf" und unentgeltlichen Liebesdienst. Diese Normierung von Zuständigkeiten und Wertigkeiten prägte -

und prägt bis heute - die geschlechtstypische Verteilung und Bewertung beruflicher Arbeit.

Dieser Prozeß der Umstrukturierung der Arbeits- und Lebensverhältnisse erstreckte sich insgesamt über Jahrzehnte und verlief bezogen auf die Angehörigen der verschiedenen Schichten ungleichzeitig. Das Bildungsbürgertum wurde von ihm sehr viel früher erfaßt als Bauern, Handwerker und Einzelhändler; und neben der in Fabriken zentralisierten Lohnarbeit behauptete sich noch bis über die Mitte des 19. Jahrhunderts hinaus die hausindustrielle Familienarbeit (vgl. dazu u.a. Berg 1985; Davidoff/Hall 1987; Sabeau 1990). Früher hatten der Hausvater und die Hausmutter die direkte Kontrolle über den Arbeitseinsatz der zu ihrem Haushalt bzw. zu ihrer Wirtschaft gehörenden Menschen - und damit über die faktische Ausgestaltung und Umsetzung der normativen Geschlechterordnung. In dem Maße, in dem sich die räumliche und zeitliche Trennung von marktorientierter Erwerbsarbeit einerseits und am Bedarf der Haushaltsgemeinschaft orientierter Subsistenzarbeit andererseits durchsetzte, ging diese Kontrolle verloren. Im Hinblick auf die weitere Entwicklung der Frauenerwerbsarbeit spielte dies eine wichtige Rolle, denn so entstand ein beträchtliches Potential an sozialer Sprengkraft. Drohte doch mit der außerhäuslichen Erwerbsarbeit die Verklammerung zwischen dem Wirtschaften in Einzelhaushalten und der haushaltsfernen Produktion und Dienstleistung zu zerbrechen. Dies bedeutete zugleich eine Gefährdung der Familie als gesellschaftlicher Institution.

Als sich dieser Umstrukturierungsprozeß in der zweiten Hälfte des 19. Jahrhunderts beschleunigte, wuchs in allen gesellschaftspolitischen Lagern die Bereitschaft, die auf Individualisierung und Mobilisierung der Arbeitskräfte drängende Entwicklung zu akzeptieren, aber gleichzeitig auf deren sozialverträgliche Kanalisierung hinzuarbeiten. Das hieß nicht zuletzt, die hierarchische Geschlechterordnung sowohl innerhalb als auch außerhalb der Familie zu verteidigen, weil in ihr ein entscheidender Beitrag zur Stabilisierung der gesellschaftlich erwünschten, am bürgerlichen Modell orientierten Familienverhältnisse gesehen wurde (vgl. dazu Hausen i.V.; Kessler-Harris 1990).

Seit dem späten 19. Jahrhundert war es das erklärte - wenn auch nie verwirklichte - sozialpolitische Bestreben, möglichst alle verheirateten Frauen

vom Arbeitsmarkt fernzuhalten. Auch die in den beiden Weltkriegen forcierte Mobilisierung von Frauen für die Kriegswirtschaft galt dementsprechend nur als vorübergehende Notmaßnahme, die nach Kriegsende umgehend wieder rückgängig gemacht werden sollte (vgl. dazu u.a. Rouette 1993; Sachse 1990; Willms-Herget 1985). Die mit dieser Normierung programmierte und kaum zu übersehende Diskriminierung sowohl der nicht erwerbstätigen Ehefrauen und Mütter als auch der erwerbstätigen Frauen gleich welchen Familienstandes wurde nicht nur billigend in Kauf genommen. Zur Stabilisierung von Ehe und Familie und zum Schutz der männlichen "Ernährer" vor der Konkurrenz gleichwertiger weiblicher Arbeitskräfte um Erwerbs- und Einkommenschancen war sie gesellschaftspolitisch sogar durchaus erwünscht.

Frauen konnten im 20. Jahrhundert zwar eine berufsrelevante Ausbildung erhalten. Diese sollte aber inhaltlich möglichst auf zukünftige Familienarbeiten ausgerichtet bleiben. Sie sollte auch keine kontinuierliche Berufskarriere ermöglichen, sondern nur eventuell eintretende Situationen wie Nicht-Verheiratung, Scheidung oder Verwitwung absichern helfen bzw. im Falle von Heirat und Mutterschaft bestenfalls nach dem Drei-Phasen-Modell den Wiedereinstieg in die Berufsarbeit erleichtern.

### - III -

Nach dem zweiten Weltkrieg gehörte dieses Modell der Geschlechterordnung zum kulturellen Erbe beider deutscher Staaten. Aber es wurde in der DDR und der BRD sehr unterschiedlich weiterentwickelt.

In der BRD wurde in den 50er Jahren mit erstaunlichem Erfolg versucht, das alte, durch den Krieg und die unmittelbare Nachkriegszeit aus den Fugen geratene Modell zu restabilisieren. Selbst als Ende der 50er Jahre Arbeitskräfte knapper wurden, wurde weniger die Integration von Hausfrauen und Müttern in die Erwerbsarbeit forciert als der Weg der Anwerbung ausländischer Arbeitskräfte gegangen. Alles in allem stieß die weiterhin zur Norm erklärte geschlechtstypische Teilung der Arbeiten - verbunden mit einer durchgängig niedrigeren Bewertung der Frauenarbeit - in der vorherrschenden öffentlichen Meinung zunächst auf kaum nennenswerte Kritik.

Dies änderte sich erst in den späten 60er Jahren, als kritische Kommentare zu Diskrepanzen zwischen der im Grundgesetz garantierten Gleichberechtigung und der faktisch existierenden beruflichen Diskriminierung verstärkt öffentliche Aufmerksamkeit erregten. Mit der Schubkraft der neuen Frauenbewegung gelang es schließlich in den 70er Jahren, das Postulat der Gleichstellung von Frauen und Männern im Erwerbsleben als relativ breit akzeptierte gesellschaftspolitische Herausforderung auf die Tagesordnung zu setzen. Es ist allerdings bis jetzt nur ansatzweise gelungen, dieses Programm durch eine veränderte Placierung und Bewertung von Frauenarbeit auch tatsächlich umzusetzen. Die angestrebte, in ihren langfristigen Konsequenzen noch kaum absehbare tiefgreifende Umstrukturierung der Arbeits- und Lebensverhältnisse von Frauen und Männern, stößt auf beträchtliche Schwierigkeiten und Widerstände. Dies war schon vor der "Wende" der Fall, seitdem haben die konservativen Kräfte spürbaren Rückenwind bekommen.

In der DDR war der gleichberechtigte Zugang von Frauen zur beruflichen Arbeit von Anfang an programmatischer Bestandteil des Aufbaus des Sozialismus. Für die verstärkte Integration der Frauen in die Erwerbsarbeit waren jedoch nicht nur ideologische Gründe ausschlaggebend, sie war angesichts des Mangels an Arbeitskräften auch eine ökonomische Notwendigkeit. In der Verfassung wurde für beide Geschlechter das Recht und die Pflicht zur Arbeit festgeschrieben. Faktisch waren Rechtsanspruch auf und tendenzieller Zwang zu außerhäuslicher Arbeit in der SED-Frauenpolitik stets miteinander verschränkt. Was immer wirksamer gewesen sein mag, die Folge war jedenfalls eine im Vergleich zum westlichen Deutschland deutlich höhere Erwerbsbeteiligung der Frauen, insbesondere auch von verheirateten Frauen und Müttern.

Aus diesem Grund wurde in der DDR auch sehr viel früher als in der BRD die Haus- und Familienarbeit zum Gegenstand des öffentlichen Interesses und der Politik. Die Politik der SED zur beruflichen Gleichstellung von Frauen - von ihr selbst als "Frauenförderung" bezeichnet - ging bald einher mit Maßnahmen zur Erleichterung der Vereinbarkeit von beruflicher Arbeit mit Hausarbeit und Kinderbetreuung. Insofern ist die DDR-Frauenpolitik ein Lehrstück in Sachen Interdependenz von beruflicher Gleichstellungs- und Familienpolitik.

Während einer ersten Phase dieser Frauenpolitik ging es in den 50er Jahren schwerpunktmäßig um die Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen und parallel dazu auch bereits um eine gezielte Qualifizierung von Frauen für bislang männlich besetzte Tätigkeitsfelder. In einer zweiten Phase - während der 60er Jahre - dominierte programmatisch die Qualifizierung und Förderung von Frauen für technische und Leitungstätigkeiten. Das Leitbild für Frauen war fortan die "Karrierefrau" (vgl. Enders 1987; Penrose 1990).

Flankierend wurden von staatlicher und betrieblicher Seite bessere strukturelle Bedingungen geschaffen, um den Frauen die Vereinbarung beruflicher und familiärer Anforderungen zu erleichtern. Es wurde außerdem - was hierzulande weniger bekannt ist - auch reflektiert, daß die gleichberechtigte Integration der Frauen in die berufliche Arbeit mit der Integration der Männer in die Haus- und Familienarbeit einhergehen muß. Schon in den 50er Jahren tauchte in den Medien bisweilen der "kameradschaftlich helfende Ehegatte" als männliches Leitbild auf (Merkel 1990, S. 164). Zu Beginn der 60er Jahre verweist Walter Ulbricht höchstpersönlich darauf, daß die "Erziehung und Umerziehung der Männer" eine wichtige Voraussetzung für die Verwirklichung der Beschlüsse des VI. Parteitages zur Frauenförderung sei (zit.n. Hieblinger 1967, S. 59).<sup>2</sup> Die (Neu-)Verteilung der Reproduktionsarbeit wurde sogar in § 10 des Familiengesetzbuches der DDR von 1965 festgeschrieben: "Beide Ehegatten tragen ihren Anteil bei der Erziehung und Pflege der Kinder und der Führung des Haushaltes. Die Beziehungen der Ehegatten zueinander sind so zu gestalten, daß die Frau ihre berufliche und gesellschaftliche Tätigkeit mit der Mutterschaft vereinbaren kann" (zit.n. Grandke 1978, S. 240). Verweigerte ein Ehepartner die Beteiligung an den häuslichen Pflichten, war dies ein möglicher Scheidungsgrund. Um so erklärungsbedürftiger ist, warum faktisch dennoch der Großteil der häuslichen Arbeiten und der Kinderbetreuung weiterhin auf den Schultern der Frauen lastete.

---

2 In ihrem im Staatsverlag der DDR erschienen Buch "Frauen in unserem Staat" betont Hieblinger (1967, S. 29/Herv. i.O.), "daß die Arbeiten im Haushalt und zur Betreuung der Kinder nicht nur Angelegenheiten der Frau, sondern von Mann und Frau sind".



Zu Beginn der 70er Jahre kam es in einer dritten Phase der SED-Frauenpolitik zu einer Kehrtwende, die bis zum Ende der DDR nicht mehr revidiert wurde. Die Gleichberechtigung der Frau, so hieß es, sei nun in der DDR verwirklicht, "und zwar nicht nur im Gesetz, sondern auch im Leben" (Kuhrig/Speigner 1978, S. 9). Seitdem wurde hinsichtlich einer gerechteren Verteilung der Haus- und Familienarbeit zwischen den Geschlechtern von politischer Seite kein Handlungsbedarf mehr gesehen.<sup>3</sup>

Daß es in Wirklichkeit nicht unerhebliche Probleme gab, verdeutlichen sinkende Geburtenzahlen und erhöhte Scheidungsraten. Diese bewirkten, daß es Mitte der 70er Jahre zu einer Reihe von Maßnahmen zur Familienförderung kam, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtern sollten. Anders allerdings, als es das Familiengesetzbuch von 1965 nahegelegt hätte, waren die Adressatinnen dieser Regelungen fast ausnahmslos Frauen. Im Vergleich zur Frauenpolitik der 60er Jahre läßt sich ein umfassender Roll-Back feststellen: Die Vereinbarkeit beruflicher und familiärer Pflichten wurde wieder umstandslos als weibliche Angelegenheit angesehen. Damit wurden auch in der DDR vor allem junge Frauen und Mütter für Betriebe zu einer Risikogruppe, was wiederum zu einer spürbaren Verschlechterung ihrer Erwerbs- und Karrierechancen führte.<sup>4</sup> Schließlich wurde sogar wieder öffentlich darüber nachgedacht, ob Frauen mit Kindern die Ausübung einer Leitungstätigkeit überhaupt zugemutet werden könne, weil sie doch eine stärkere emotionale Bindung an die Kinder hätten und die Hauptlast der Reproduktionsarbeit trügen (vgl. dazu Penrose 1990, S. 73f).

Im Westen Deutschlands existierte trotz des Gleichberechtigungsartikels im Grundgesetz der Bundesrepublik für verheiratete Frauen noch fast dreißig Jahre lang die Rechtsnorm der "Hausfrauenehe". Erst mit der Reform des Ehe- und Familienrechtes Mitte der 70er Jahre wurden auch hier für beide Eheleute die gleichen Rechte und Pflichten kodifiziert. Für Frauen besteht seitdem die sog. Wahlfreiheit, was allerdings nicht dahingehend mißzuverstehen ist, daß sie die Familienarbeit "abwählen" könnten, es sei denn, sie entscheiden sich für ein Leben ohne Partner und/oder ohne Kinder.

---

3 Vgl. die Beiträge in dem Sammelband "Zur gesellschaftlichen Stellung der Frau in der DDR", insbesondere Kuhrig/Speigner (1978, S. 65) und Dunskus u.a. (1978, S. 103).

4 Vgl. dazu die Beiträge von Christiane Ochs und Rosemarie Eichfeld.

Um dieser rechtlichen Gleichstellung auch zu faktischer Relevanz zu verhelfen, fordert die Frauenbewegung in der BRD seit den 80er Jahren "Männerförderpläne", um die Integration des männlichen Geschlechts in die häusliche Arbeitswelt zu erleichtern bzw. zu forcieren (vgl. z.B. Teubner 1985). Wenn gesetzliche, tarifliche oder betriebliche Regelungen zur Erleichterung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit nur an Frauen adressiert sind, dann wird dadurch deren Zuständigkeit für die Haus- und Familienarbeit und damit ihre berufliche Diskriminierung zementiert. Frauenförderlich im Sinne von gleichstellungsförderlich sind solche Regelungen nur dann, wenn sie gleichermaßen für Männer gelten. Die Erfahrung lehrt jedoch auch, daß dies nur eine notwendige, aber nicht hinreichende Bedingung für "Männerförderung" ist. Damit die Inanspruchnahme solcher Regelungen durch beide Geschlechter eine Selbstverständlichkeit werden könnte, dürfte die vorübergehende Unterbrechung oder Reduzierung der Berufstätigkeit nicht die Abschiebung auf das berufliche Abstellgleis zur Folge haben. Zur Diskussion stünde damit auch die Gewährleistung von Aufstiegschancen für Menschen beiderlei Geschlechts, die nicht zu 60-Stunden-Wochen und unbegrenzter räumlicher Mobilität bereit sind. Eine weitere Voraussetzung wäre, daß Frauen im Durchschnitt so viel verdienen wie die Männer, mit denen sie zusammenleben, damit die Frage, wer um der Familie willen die Berufstätigkeit eine zeitlang unterbricht oder reduziert, nicht länger durch die unterschiedlichen Verdienstchancen vorentschieden wird. Gerade hier lehren die in der DDR gemachten Erfahrungen, daß sich für Frauen die Chancen erhöhen, ihre Interessen in den ehelichen Aushandlungsprozessen durchzusetzen, wenn sie nicht aus finanziellen Gründen auf die eheliche Gemeinschaft angewiesen sind. Nur eine Berufstätigkeit, die eine eigenständige Existenz ermöglicht, eröffnet Optionen, ob Frauen mit Mann und/oder Kind(ern) leben wollen.

Das familienpolitische Szenario steckt insofern den Bedingungsrahmen für die Wirksamkeit einer Politik der beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern ab. Maßnahmen der beruflichen Gleichstellung von Frauen, die das Phänomen der "doppelten Vergesellschaftung"<sup>5</sup> unberücksichtigt lassen, greifen zu kurz. Ausschließlich an Frauen gerichtete Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit

---

5 Vgl. dazu Knapp in diesem Band und die dort angegebene Literatur.

durch Unterbrechen oder Reduzieren der beruflichen Tätigkeit können zwar momentane Erleichterungen verschaffen, aber keine berufliche Gleichstellung der Geschlechter bewirken. Aus betrieblicher Sicht verfestigen sie den Status der Frau als defizitäre Arbeitskraft. Der Erfolg von Maßnahmen zur Gleichstellung von Männern bezogen auf die Hausarbeit und die Kinderbetreuung hängt wiederum von der Verwirklichung der beruflichen Gleichstellung von Frauen ab.

#### - IV -

Im Hinblick auf die Entwicklung der "Frauenförderung" lassen sich in den beiden deutschen Staaten gemeinsame Grundmuster erkennen, allerdings mit erheblichen Zeitverschiebungen.

Zunächst ging es schlicht darum, die Erwerbsbeteiligung von Frauen zu erhöhen. Dies soll als quantitative Frauenförderung bezeichnet werden. Hier wie dort war eine Maßnahme zur quantitativen Frauenförderung die "Hausfrauenschicht" bzw. die "Hausfrauenbrigade" als Form der Partialintegration von Frauen in die Erwerbstätigkeit. In der DDR wurde jedoch schon Ende der 50er Jahre die Vollzeitbeschäftigung zum Normalarbeitsverhältnis auch für Frauen. Dort wie hier fand sich in der Industrie die Hausfrauenbrigade am Fließband wieder (vgl. Merkel 1990, S. 83ff). Und ebenfalls dort<sup>6</sup> wie hier, und übrigens auch schon im Jahrzehnt zuvor, als es in dem einen Deutschen Reich um den Einsatz der Frauen in der Kriegsproduktion ging, wurden industrielle Frauenarbeitsplätze mit extrem zerteilten Arbeitsgängen gleichgesetzt und dementsprechend gestaltet (vgl. Krell 1984, S. 111ff).

Eine rein quantitative Frauenförderung ist deshalb aus der Perspektive einer Politik der Gleichstellung von Frauen abzulehnen. Quantitative Frauenförderung muß einhergehen mit qualitativer Frauenförderung im Sinne von Maßnahmen zum Abbau von Benachteiligungen bei der Aus- und Weiterbildung, beim Zugang zu bisher Männern vorbehaltenen Tätigkeiten und bei der Bezahlung. In der (alten) Bundesrepublik werden qualitative Frauenförderungsmaßnahmen erst seit den 80er Jahren in nennenswertem Um-

6 Vgl. dazu in diesem Band die Ausführungen von Eichfeld zu den Arbeits(platz)-katalogen.

fang diskutiert und - wenn auch im Vergleich zur literarischen Instensität sehr viel seltener - umgesetzt<sup>7</sup>. In diesem Zusammenhang werden Erfahrungen aus den USA, Kanada, Schweden und Großbritannien zur Kenntnis genommen (vgl. z.B. Krebsbach-Gnath/Schmid-Jörg 1985), aber nicht die aus der DDR, wo es seit den 50er Jahren auch qualitative Frauenförderung gab.

Seit der Verabschiedung des Gesetzes "über den Mutter- und Kinderschutz und die Rechte der Frau" vom September 1950 existierten in der DDR arbeitsrechtliche Regelungen, die die berufliche Gleichstellung von Frauen sicherstellen sollten (vgl. Staatliche Dokumente 1975). Nach § 30 des Arbeitsgesetzbuches der DDR vom 16. Juni 1977 waren die "Maßnahmen zur Förderung der schöpferischen Fähigkeiten der Frau im Arbeitsprozeß, zur politischen und fachlichen Aus- und Weiterbildung und zur planmäßigen Vorbereitung auf den Einsatz in leitende Funktionen sowie zur Verbesserung ihrer Arbeits- und Lebensbedingungen (...) im Frauenförderungsplan festzulegen". Ergänzend wurde in § 148 verfügt, Frauen seien bei der Aus- und Weiterbildung besonders zu fördern".

Für FrauenforscherInnen sowie für diejenigen, die in Forschung und Praxis mit einer nicht diskriminierenden Personalpolitik befaßt sind, wäre es wichtig zu eruieren, welche Erfahrungen in der DDR mit diesen Frauenförderungsplänen gemacht wurden. Vor allem müßte versucht werden, genauer zu klären, welche (systembezogenen und systemindifferenten) Faktoren ihrer Umsetzung förderlich oder hinderlich waren. Für westliche Personalfachleute interessant sind z.B. die frauenbezogenen Maßnahmen der Kaderentwicklung, die seit den 60er Jahren forciert wurden. So wird berichtet, daß als Reaktion auf die Beschlüsse des VI. Parteitages beim Rat der Stadt Weißenfels mit allen dort beschäftigten Frauen Kaderentwicklungsgespräche geführt worden seien. "Inhalt der Gespräche war der Entwicklungsgang jeder einzelnen Frau, ihre Fähigkeiten, ihre Neigungen und Wünsche, ihre

7. Während die Publikationen zu diesem Thema inzwischen ein beachtliches Ausmaß erreicht haben, sind es den Ergebnissen eines Forschungsprojektes zufolge (vgl. Brumlop o.J., S. 31) zu Beginn der 90er Jahre sage und schreibe etwa 80 westdeutsche Unternehmen, die als Frauenförderung bezeichnete Maßnahmen praktizierten. Dabei liegt der Schwerpunkt auf Regelungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, also jenen Aktivitäten, bei denen es ausgesprochen fragwürdig ist, ob das Etikett "frauenförderlich" angemessen ist.

Aufgaben als Mutter und im Haushalt sowie alle anderen Faktoren, die für ihre Qualifizierung entsprechend ihrer individuellen Begabungen und den gesellschaftlichen Erfordernissen eine Rolle spielen. Ein solch ausführliches Gespräch, in dessen Verlauf mit den Frauen selbst differenzierte Maßnahmen für ihre Qualifizierung festgelegt wurden, hat wesentlich dazu beigetragen, daß die Qualifizierungslehrgänge auch mit gutem Erfolg besucht und abgeschlossen wurden" (Hieblinger 1967, S. 52). Kaderentwicklungspläne sollten grundsätzlich unter Einbeziehung des Kollektives und der Gewerkschaftsorganisation erarbeitet und mit der betreffenden Frau beraten werden (vgl. ebd., S. 138). Auch bei der Durchführung von Qualifizierungsmaßnahmen wurde der Lebenssituation der Frauen Rechnung getragen.

Allerdings bestand offensichtlich ein Mißverhältnis zwischen der Qualifizierungspolitik und dem Arbeitseinsatz.<sup>8</sup> Dies galt nicht nur für Frauen, aber für diese in besonderem Maße. Die Tätigkeiten vieler Frauen - vor allem: vieler Mütter - entsprachen nicht ihrer Qualifikation (vgl. Ochs in diesem Band), was einmal mehr darauf verweist, daß Frauen wegen ihrer Zuständigkeit für Reproduktionsarbeit aus der Sicht der Betriebsleitungen zum vermeintlichen oder tatsächlichen Risikofaktor werden.

Wesentlich für die Erklärung dieses Phänomens sind jedoch auch jene Mechanismen zur Aufrechterhaltung männlicher Vorherrschaft, die im folgenden Beitrag von Gudrun-Axeli Knapp analysiert werden. Auch davon zeugt die Geschichte der Frauenförderung in der DDR: Für die Gleichstellung von Frauen bei der Verteilung von Arbeit genügt es nicht, wenn Frauen Qualifikationen erwerben, und es genügt auch nicht, Aufklärungsarbeit über die bei den Frauen vorhandene Befähigung für diese Tätigkeiten zu leisten, um Vorurteile abzubauen. Qualifizierung auf Seiten der Frauen und Abbau von Vorurteilen auf Seiten der Männer allein erzielen nicht die gewünschte Wirkung, wenn unberücksichtigt bleibt, daß es hier um Fragen der Machtverteilung zwischen den Geschlechtern geht. Der aufklärerische Appell an das "objektive Interesse, das die Männer an der Gleichberechti-

---

8 Jacob (vgl. 1990, S. 237) benennt als Ursachen dieses Problems die mangelhafte Ermittlung des (künftigen) Qualifikationsbedarfs sowie Mängel bezüglich der Arbeitsorganisation und der technischen Ausstattung der Betriebe.

gung der Frau haben" (Hieblinger 1967, S. 54) blieb daher nicht von ungefähr eine weitestgehend unwirksame Beschwörungsformel.

- V -

Das Resultat von 40 Jahren Frauenförderung in der DDR war eine im Vergleich zur Bundesrepublik deutlich höhere Erwerbsquote. Im übrigen fördern empirische Bestandsaufnahmen zur Placierung und Bewertung von Frauenarbeit bemerkenswerte Parallelen zur BRD zutage:

- o Frauenerwerbstätigkeit blieb - beginnend mit der Erstausbildung - beschränkt auf bestimmte Berufe und Tätigkeiten (vgl. Ochs in diesem Band).
- o Der Frauenanteil in Führungspositionen war deutlich geringer als der der Männer (vgl. z.B. Deters/Weigandt 1987; Erhardt 1990).
- o Frauen verdienten im Durchschnitt weniger als Männer (vgl. z.B. Roloff/Assenmacher 1991; Eichfeld in diesem Band).

Dafür gibt es noch eine weitere Erklärung. Wie auch die skizzierte 'Kehrtwende' in der dritten Phase der SED-Frauenpolitik zeigt, waren die als Frauenförderung deklarierten Maßnahmen, trotz aller ideologischen Verlautbarungen über die Gleichberechtigung der Frau als Grundprinzip der sozialistischen Gesellschaft, letztlich ökonomisch motiviert.<sup>9</sup>

Nicht nur in der DDR zielte die quantitative und qualitative "Frauenförderung" auf die Nutzung weiblichen Arbeitsvermögens als bislang nicht ausgeschöpfte Ressource. Auch die Analyse der branchen- und betriebsgrößen-spezifischen Verteilung von Frauenfördermaßnahmen in der BRD "provokiert die kritische Frage, ob es bei den hier realisierten Programmen tatsächlich darum geht, wirksame Strategien zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen im Erwerbsleben zu entwickeln, oder ob die sogenannten Frauenfördermaßnahmen nicht vor allem so konzipiert sind, daß die

---

9 Aufschlußreich in diesem Zusammenhang ist das Kommuniqué "Die Frau - der Frieden und der Sozialismus" von 1961, in dem Bilanz gezogen und die nächste Etappe der Frauenförderung festgelegt wird. Dort heißt es: "Wenn das Politbüro energisch eine Änderung auf diesen Gebieten [Qualifizierung, Frauenförderungspläne, d. Verf.] verlangt, dann geht es doch nicht nur um die Gleichberechtigung der Frau, sondern vor allem um die objektiv notwendige Nutzung aller gesellschaftlichen Produktivkräfte zum Wohle der ganzen Gesellschaft" (zit.n. Penrose 1990, S. 67/Herv. von uns).

expandierenden Großunternehmen in einer Situation partieller Arbeitskräfteknappheit und wachsender Unübersichtlichkeit neue Regulierungsinstrumente der betrieblichen Personalpolitik in die Hand geben" (Brumlop o.J., S. 34).

Spätestens seit der "Wende" ist es kaum noch möglich, die Augen davor zu verschließen, daß die zuletztgenannte Alternative zutrifft. Viele der ehemals geförderten DDR-Frauen haben ihren Arbeitsplatz verloren, und die Aussichten auf Wiederbeschäftigung sind meist nicht rosig (vgl. Jasper in diesem Band). Die Auswirkungen der veränderten Nachfrage nach Arbeitskräften bleiben aber nicht auf die Frauen im Osten beschränkt. Zwar wird in den Personal- und Managementzeitschriften noch öffentlichkeitswirksam über Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf als Instrument des Personalmarketings für weibliche Fachkräfte berichtet und der "weibliche Führungsstil" als Element einer neuen Unternehmenskultur zelebriert. Aber gleichzeitig sinkt, wie Ariane Hegewisch (in diesem Band) zeigt, die Anzahl der Unternehmen, die gezielte Anstrengungen unternehmen, um weibliche Arbeitskräfte zu rekrutieren. Für viele gesellschaftspolitische Akteure und Gruppen verliert angesichts der Beschäftigungsprobleme, die im Zuge der Vereinigung und des konjunkturellen Abschwungs bewältigt werden müssen, die Forderung nach der beruflichen Gleichstellung von Frauen an Dringlichkeit. Hier existieren offensichtliche Parallelen zum "Nebenwiderspruch"-Theorem der geistigen Väter der DDR.

Fazit: Eine - quantitative und qualitative - "Frauenförderung", bei der es vorrangig um die Erschließung bzw. Nutzung von Arbeitskraftressourcen geht, ist nachfrageabhängig. Solche arbeitsmarktbedingten Zugeständnisse sind keine tragfähige Basis für eine Politik der Gleichstellung von Frauen und Männern. Damit die härter werdenden Verteilungskämpfe um Arbeit und Einkommen nicht wieder auf Kosten der Frauen gehen, ist eine starke institutionalisierte Interessenvertretung von Frauen in allen arbeitspolitischen Entscheidungsgremien, d.h. auf staatlicher, tariflicher und betrieblicher Ebene, dringlicher denn je.

### Literatur

Berg, Maxine (1985): The Age of Manufactures, London.

Brumlop, Eva (o.J.): Frauenförderung in der privaten Wirtschaft: Mehr als ein Regulierungsinstrument betrieblicher Personalpolitik, in: "Frauen und Ökonomie", Dokumentation zur Ringvorlesung im Wintersemester 91/92 an der Freien

- Univesität Berlin, herausgeg. von Christine Färber (Zentrale Frauenbeauftragte der FU Berlin) und Dorothea Schäfer (ehem. Frauenbeauftragte des FB Wirtschaftswissenschaft), Berlin, S. 31-46.
- Davidoff, Leonore/Hall, Catherine (1987): *Family Fortunes. Men and Women of the English Middle Class 1780-1850*, London.
- Deters, Magdalene/Weigandt, Susanne (1987): Berufliche Karrierechancen von Frauen. Ein Vergleich zwischen der Bundesrepublik Deutschland und der DDR, in: Deters, Magdalene/Weigandt, Susanne (Hg.): *Fremdbestimmt - selbstbestimmt? Deutsch-deutsche Karrieremuster von Frauen im Beruf*, Berlin, S. 9-27.
- Dunskus, Petra/Johne, Renate/Kuhrig, Herta/Sauerzapf, Rudolf/Speigner, Wulfram/Weichert, Brigitte/Welskopf, Barbara (1978): Zur Verwirklichung des Rechtes auf Arbeit für die Frauen, in: *Zur gesellschaftlichen Stellung der Frau in der DDR*, Sammelband, hg. vom Wissenschaftlichen Beirat "Die Frau in der sozialistischen Gesellschaft" bei der Akademie der Wissenschaften der DDR unter Leitung von Prof.Dr. Herta Kuhrig und Dr. sc. Wulfram Speigner, Leipzig, S. 86-144.
- Erhardt, Gisela (1990): Frauen und Karriere. Ein Rückblick auf die vermeintliche Chancengleichheit im Staatssozialismus. In: Schwarz, Gislinde/Zenner, Christine (Hg.): *Wir wollen mehr als ein Vaterland*. Reinbek, S. 120-131.
- Enders, Ulrike (1987): Leitbilder, Fremdbilder, Selbstbilder oder: Was Frauen in der DDR am beruflichen Aufstieg hindert, in: Deters, Magdalene/Weigandt, Susanne (Hg.): *Fremdbestimmt - selbstbestimmt? Deutsch-deutsche Karrieremuster von Frauen im Beruf*, Berlin, S. 28-32.
- Grandke, Anita (1978): Zur Entwicklung von Ehe und Familie, in: *Zur gesellschaftlichen Stellung der Frau in der DDR*, Sammelband, hg. vom Wissenschaftlichen Beirat "Die Frau in der sozialistischen Gesellschaft" bei der Akademie der Wissenschaften der DDR unter Leitung von Prof.Dr. Herta Kuhrig und Dr. sc. Wulfram Speigner, Leipzig, S. 229-253.
- Hausen, Karin (i.V.): *Geschlechterhierarchie und Arbeitsteilung. Zur Geschichte ungleicher Erwerbschancen*.
- Hieblinger, Inge (1967): *Frauen in unserem Staat. Einige Probleme der Förderung der Frau unter den Bedingungen der wissenschaftlich-technischen Revolution in der DDR*, Berlin (DDR) 1967.
- Jacob, Klaus (1990): Betriebliche Erfahrungen bei der Aus- und Weiterbildung von Berufstätigen in der DDR, in: Eckardstein, Dudo von u.a. (Hg.): *Personalwirtschaftliche Probleme in DDR-Betrieben*, München/ Mering, S. 231-240.
- Kessler-Harris, Alice (1990): *A Woman's Wage. Historical Meanings and Social Consequences*, Lexington.
- Krebsbach-Gnath, Camilla/Schmid-Jörg, Ina (1985): *Wissenschaftliche Begleituntersuchung zu Frauenförderungsmaßnahmen* (Schriftenreihe des Bundesministers für Jugend, Familie und Gesundheit, Band 180), Stuttgart u.a..
- Krell, Gertraude (1984): *Das Bild der Frau in der Arbeitswissenschaft*, Frankfurt a.M./New York.



- Krell, Gertaude/Osterloh, Margit (Hg.) (1992): Personalpolitik aus der Sicht von Frauen - Frauen aus der Sicht der Personalpolitik. Was kann die Personalforschung von der Frauenforschung lernen? (Ergänzungsheft der Zeitschrift für Personalforschung), München/Mering.
- Kuhrig, Herta/Speigner, Wulfram (1978): Gleichberechtigung der Frau - Aufgaben und ihre Realisierung in der DDR, in: Zur gesellschaftlichen Stellung der Frau in der DDR, Sammelband, hg. vom Wissenschaftlichen Beirat "Die Frau in der sozialistischen Gesellschaft" bei der Akademie der Wissenschaften der DDR unter Leitung von Prof.Dr. Herta Kuhrig und Dr. sc. Wulfram Speigner, Leipzig, S. 11-85.
- Martin, Jochen/Zoeppfel, Renate (Hg.) (1989): Aufgaben, Rollen und Räume von Frau und Mann, 2 Bände, Freiburg/München.
- Merkel, Ina (1990): ... und Du, Frau an der Werkbank. Die DDR in den 50er Jahren, Berlin.
- Penrose, Virginia (1990): Vierzig Jahre SED-Frauenpolitik: Ziele, Strategien, Ergebnisse, in: Frauenforschung, Informationsdienst des Forschungsinstituts Frau und Gesellschaft, 8. Jg., Heft 4, S. 60-77.
- Roloff, Juliane/Assenmacher, Marianne (1991): Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen - ein deutsch-deutscher Vergleich, in: Assenmacher, Marianne (Hg.) (1991): Frauen am Arbeitsmarkt (Probleme der Einheit, Band 4), Marburg, S. 35-51.
- Rouette, Susanne (1993): Sozialpolitik als Geschlechterpolitik. Die Regulierung der Frauenarbeit nach dem ersten Weltkrieg, Frankfurt a.M./New York.
- Sabeau, David Warren (1990): Property, Production, and Family in Neckarhausen, 1700-1870, Cambridge.
- Sachse, Carola (1990): Siemens, der Nationalsozialismus und die moderne Familie. Eine Untersuchung zur Sozialen Rationalisierung in Deutschland im 20. Jahrhundert, Hamburg.
- Staatliche Dokumente zur Förderung der Frau in der Deutschen Demokratischen Republik, Gesetzesdokumentation, zusammengestellt und bearbeitet von Heinz Adomeit, Berlin (DDR) 1975.
- Teubner, Ulrike (1985): Zugang zu Berufsarbeit: Frauenfrage - Männerfrage? Über die Notwendigkeit von "Männerförderplänen"! in: Däubler-Gmelin, Herta/Pfarr, Heide M./Weg, Marianne (Hg.) (1985): "Mehr als nur gleicher Lohn!" Handbuch zur beruflichen Förderung von Frauen, Hamburg, S. 114-118.
- Willms-Herget, Angelika (1985): Frauenarbeit. Zur Integration der Frauen in den Arbeitsmarkt, Frankfurt a.M./New York.
- Wunder, Heide (1992): "Er ist die Sonn', sie ist der Mond". Frauen in der Frühen Neuzeit, München.